

УДК 331.2 (477)

В.Гринчуцький, Г.Левчунь

(Тернопільський державний технічний університет імені Івана Пулюя)

ЗАРОБІТНА ПЛАТА ЯК МОТИВАЦІЙНА СКЛАДОВА ПРОДУКТИВНОЇ ПРАЦІ

Мотивація трудової діяльності працівників виступає вирішальним фактором результативності їхньої праці. Провідна роль у системі мотивації трудової діяльності належить заробітній платі. Недоліки в системі оплати праці, незавершеність її реформування стали серйозними перешкодами на шляху до створення ринкової моделі розвитку економіки України, адже низький рівень оплати праці руйнує не лише стимули до неї, а й знижує якість робочої сили, звужує внутрішній ринок, сприяє розвитку тіньових процесів. Зростання доходів населення в Україні в основному відбувається за рахунок доходів, не пов'язаних з трудовою діяльністю працівників. Незначне підвищення заробітної плати не вплинуло на рівень життя населення, оскільки темпи зростання номінальної зарплати (29 відсотків за минулий рік) значно перевищували темпи зростання реальної (12,5 відсотків). Бідність зайнятого населення є найскладнішим і парадоксальним явищем, адже, реалізуючи свою робочу силу, людина не може отримати компенсацію власних затрат. Середня заробітна плата в Україні складає 2,4 відсотки прожиткового мінімуму, а за європейськими стандартами вона має його перевищувати в 5-6 разів. Темпи зростання заробітної плати не пов'язуються з динамікою зміни продуктивності праці. Так, середня продуктивність праці в Україні в 4,2 рази перевищує середню заробітну плату, тоді як у розвинених країнах - в 1,5-2 рази.

Проблема удосконалення оплати праці є ключовою в системі соціально-економічних відносин. Зростання заробітної плати повинно відбуватися в контексті збільшення обсягів виробництва і продажу товарів на основі використання систем стимулювання праці, а не за рахунок зростання цін. Доречним є розгляд можливості створення механізму державного впливу на регулювання цін на основні споживчі товари та послуги. Мінімальна заробітна плата має ґрунтуватися не на прожитковому мінімумі, який не забезпечує навіть фізіологічного виживання, а на затверджені соціальному стандарті нормального відтворення працівника. Не слід оподатковувати доходи, необхідні для задоволення мінімальних потреб працівника, тобто розмір податкової соціальної пільги потрібно збільшити до рівня місячного прожиткового мінімуму. З метою ліквідації тіньової зарплати доцільно встановити регресивну шкалу відрахувань у фонд заробітної плати. Для того, щоб результати праці стали головним фактором, який впливатиме на величину заробітної плати, необхідно здійснити певні заходи щодо організації оплати праці. Для робітників персональні ставки та оклади повинні пов'язуватися з підвищенням продуктивності праці та якості продукції, а для спеціалістів і керівників – з ефективністю виробництва керованого підрозділу на основі використання гнучких систем оплати праці. Вдосконалення системи оплати праці слід здійснювати в напрямі диференціації та індивідуалізації матеріального стимулювання за результатами праці, стимулювання інноваційної діяльності на підприємстві. Не менш важливим завданням є удосконалення і забезпечення більшої дієвості колективно-договірного регулювання, а саме: недопущення встановлення верхньої межі оплати праці в генеральній угоді, посилення відповідальності за невиконання умов угод та договорів тощо. Задля посилення соціальних гарантій працюючих слід концептуально опрацювати питання створення гарантійних фондів для забезпечення захисту грошових вимог працівників у разі банкрутства роботодавця.